



## UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL SOSIO

Al Sig. Presidente dell'Unione dei Comuni  
“ Valle del Sosio”

Ai Sigg.ri Sindaci dei Comuni di Bisacquino

Chiusa Sclafani

Giuliana

Palazzo Adriano

Prizzi

LORO SEDI

**OGGETTO: Relazione dell'organo di valutazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lett. a) DLgs. 150/2009**

In ottemperanza a quanto previsto dal DLgs. 150/2009 art. 14, comma 4, lett.a) la presente rappresenta la relazione dell'organo di valutazione della performance dell'Unione dei Comuni “Valle del Sosio” e delle amministrazioni comunali aderenti, sul monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e dei controlli interni.

Il componente unico del Nucleo di Valutazione e dei controlli interni dell'Unione dei Comuni Valle del Sosio, nominato con determinazione presidenziale n. 13 del 28/12/2018, ha svolto le funzioni previste dal regolamento

sul funzionamento dello stesso Nucleo approvato con deliberazione del Consiglio Direttivo n.18 22/05/2014.

### **Piano delle performance**

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa attraverso i seguenti livelli di programmazione:

- la pianificazione strategica, che determina gli obiettivi in un arco temporale lungo (generalmente l'intero periodo di mandato politico del sindaco) e si concretizza nel programma amministrativo e nelle linee programmatiche;
- la programmazione pluriennale, che individua gli obiettivi annuali di medio periodo e si riferisce a determinati ambiti di azione o a specifiche funzioni dell'Ente, si concretizza nella Relazione Previsionale e Programmatica e nel Bilancio Pluriennale (riferiti ad un arco temporale triennale) e definisce i programmi, i progetti e le linee di intervento ritenuti strategici dalla Giunta e dal Consiglio;
- la programmazione annuale, che individua obiettivi annuali riferiti a centri di responsabilità determinati e trova concreto riferimento nel bilancio di previsione annuale e nel PEG;
- la programmazione gestionale, volta a fissare obiettivi annuali o infrannuali a singole unità operative o a singoli dipendenti, che si concretizza nel PDO e Piano della Performance.

In merito all'attuazione del regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance, il Nucleo ha evidenziato un scarso impegno da parte dei singoli Comuni nell'adeguarsi al Regolamento redatto conformemente al D. Lgs. 150/2009.

A tal proposito si osserva che l'Organismo di valutazione ha ricevuto dai soli comuni di Prizzi e Bisacchino il Piano della Performance relativo all'anno 2018, redatto conformemente ai criteri fissati nel "Regolamento relativo al sistema di misurazione e valutazione della performance".

Il Componente unico, dopo l'acquisizione della documentazione messaggi a disposizione, ha potuto procedere, in riferimento all'anno 2018, alla validazione del documento "Relazione sulla Performance", nonché alla valutazione della Performance dei dipendenti incaricati di P.O. del Comune Prizzi.

A seguito del mancato inoltro di un semplice documento (trasmesso in data successiva alla scadenza del contratto del componente unico del N.D.V.), la valutazione della Performance dei dipendenti incaricati di P.O e la validazione del documento “Relazione sulla Performance” per il Comune di Bisacchino, in riferimento all’anno 2018, verrà eseguita nel corrente mese.

I Comuni di Giuliana, Chiusa Sclafani, Palazzo Adriano e l’Unione invece per l’anno 2018 non hanno assegnato obiettivi gestionali di miglioramento e/o sviluppo tramite adeguato e formale strumento di programmazione (Piano degli Obiettivi o Piano della Performance) e quindi non è stato avviato il ciclo di gestione della performance così come previsto dall’art. 4 del D.lgs n. 150/2009.

Pertanto, il Nucleo di Valutazione, **Visto** il comma 5 dell’art. 7 del D.Lgs 165/2001; **Visti** gli art.li 3-4-5-9 del D.lgs n. 150/2009, *ritenendo non sussistenti le condizioni necessarie e fondamentali per poter procedere alla valutazione dei risultati delle P.O. per l’anno 2018*, con verbale in precedenza comunicato alle predette amministrazioni comunali non ha autorizzato né l’erogazione del premio di risultato ai Responsabili di Posizione Organizzativa né tantomeno ha autorizzato questi ultimi all’erogazione di produttività ai loro collaboratori.

### **Funzionamento del sistema di valutazione**

Le fasi seguite hanno riguardato tutto il ciclo di programmazione degli obiettivi, e della misurazione e valutazione a consuntivo dei risultati di performance organizzativa ed individuale dei responsabili di P.O. e delle strutture dell’ente.

Esse si sono articolate come segue:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l’allocazione delle risorse;
- misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- applicazione dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati raggiunti.

Per la “pesatura” delle singole attività che concorrono al raggiungimento dell’obiettivo si è scelto, come per gli anni precedenti, di applicare una percentuale

uguale per tutte le fasi previste ovvero suddividendo il pieno raggiungimento dell'obiettivo (100%) per il numero delle fasi.

### **Valutazione del personale dirigente e non dirigente**

Per la valutazione del personale titolare di posizioni organizzative sono state adottate le metodologie già in uso negli anni precedenti.

Il processo di valutazione del personale delle Amministrazioni Comunali dell'Unione dei Comuni "Valle del Sosio", con riferimento all'anno 2018, è stato avviato nel mese di settembre 2018 e si concluderà nel mese di gennaio 2020.

Il Nucleo di Valutazione ha elaborato la sua proposta di valutazione ai fini della retribuzione di risultato per gli incaricati di P.O., mentre la valutazione del personale dipendente di categoria è stata effettuata dal capo area di riferimento.

Il Nucleo di Valutazione ha acquisito i dati della valutazione del personale non incaricato di P.O. ai soli fini del calcolo del fattore di differenziazione, necessario per la valutazione del comportamento organizzativo del personale incaricato di P.O.

### **Programma per la trasparenza e l'integrità**

Sui siti istituzionali degli enti è attiva e costantemente aggiornata la sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione del Dlgs. 33/13, in cui sono pubblicate in particolare informazioni relative alle risorse umane, al ciclo della performance, ai procedimenti amministrativi, secondo le sezioni individuate dalla norma.

Conformemente a quanto stabilito dalla delibera n. 50/2013 della Civit, che ha previsto di chiedere agli OIV o alle altre strutture interne a ciò deputate, di effettuare delle verifiche mirate a controllare l'assolvimento da parte delle amministrazioni di specifiche categorie di obblighi di pubblicazione con relativa predisposizione di Attestazione e Documento di Validazione, il Nucleo di Valutazione, a seguito della individuazione delle suddette categorie (delibere A.N.A.C. n. 1310/2016 e 141/2019), ha provveduto, in collaborazione con i Responsabili della Trasparenza, i responsabili per la trasmissione e i responsabili per la pubblicazione dei dati, a verificare nei siti istituzionali delle Amministrazioni, nella sezione "Amministrazione Trasparente", l'effettività e la

qualità dei dati pubblicati, predisponendo la Griglia di Rilevazione, il Documento di Attestazione e la Scheda di Sintesi così come richiesto dalla normativa vigente.

In seguito alla sottoscrizione definitiva del CCNL triennio 2016-2018 fra l'Aran e le organizzazioni sindacali rappresentative del comparto Funzioni Locali, il Segretario dell'Unione Dr. Rosalia Giacchino, con nota n. 447 del 12/04/2019, chiedeva al Nucleo, alla luce delle nuove disposizioni contrattuali, di valutare l'efficacia del regolamento vigente ed eventualmente proporre le opportune correzioni. Il Componente Unico del Nucleo di Valutazione, in riscontro alla nota del 12/04/2019, trasmetteva in data 10/05/2019, all'Unione e a tutti i comuni aderenti, la proposta: “metodologia di valutazione ai fini della graduazione della retribuzione di posizione ai sensi del combinato disposto degli art. 13,14,15, e 17 del CCNL 2016/18”, composto da n. 7 articoli.

Il Regolamento per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative, nel quale sono confluite le nuove disposizioni di cui al suindicato CCNL, è stato approvato dal Consiglio Direttivo con delibera n. 6 del 16/05/2019.

### **Integrità dei controlli interni**

L'organo di valutazione della performance dell'Unione dei Comuni prende atto dell'integrità dei controlli interni, in particolare con riferimento ai controlli di regolarità amministrativa attraverso l'esame delle relazioni periodiche predisposte dal vertice amministrativo degli enti in ordine ai controlli successivi di regolarità degli atti.

Le informazioni desunte da tali relazioni sono impiegate nell'ambito del sistema di valutazione anche ai fini della valutazione dei comportamenti organizzativi dei responsabili degli Enti.

Il Nucleo dispone che la presente relazione venga pubblicata sul sito istituzionale delle amministrazioni, per assicurarne la visibilità.

Prizzi, 27/01/2019

Il Nucleo di Valutazione

F.to Avv. Angela Giaisi